

## INFORMATION REPORT INFORMATION REPORT

## CENTRAL INTELLIGENCE AGENCY

This material contains information affecting the National Defense of the United States within the meaning of the Espionage Laws, Title 18, U.S.C. Secs. 793 and 794, the transmission or revelation of which in any manner to an unauthorized person is prohibited by law.

PROCESSING COPY

SECRET  
NOFORN

25X1

COUNTRY East Germany

REPORT

SUBJECT

State Secretariat for the Procurement and Purchase of Agricultural Products:

DATE DISTR.

10 JUN 1957

Verfuegungen und Mitteilungen of 22

NO. PAGES

1

January 1957 (*Directives and Bulletins*)

REQUIREMENT NO.

RD

DATE OF INFO.

REFERENCES

25X1

PLACE &amp; DATE ACQ.

25X1

SOURCE EVALUATIONS ARE DEFINITIVE APPRAISAL OF CONTENT IS TENTATIVE

[redacted] of Verfuegungen und Mitteilungen (Directives and Bulletins) of the State Secretariat for the Procurement and Purchase of Agricultural Products. The publication, labeled "for official use only," describes methods and amounts of bonus payments for members of VEABs (pp. 6-17), requirements in concluding collective contracts of VEABs (pp. 17-24), and methods for Socialist competitions among VEABs -- all in 1957. (13 pages in German)

25X1

SECRET  
NOFORN

157

STATE	X	ARMY	X	NAVY	X	AIR	X	FBI		AEC									
(Note: Washington distribution indicated by "X"; Field distribution by "#".)																			

# Verfügungen und Mitteilungen

DES STAATSEKRETARIATS FÜR ERFASSUNG  
UND AUFKAUF LANDWIRTSCHAFTLICHER ERZEUGNISSE

JAHRGANG 1957 BERLIN, DEN 22. JANUAR **Sonderdruck**

Nr. 7 1957

## Wettbewerbsbedingungen für die Durchführung des Massenwettbewerbes in den Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetrieben für das Jahr 1957

Vom 15. 12. 1956

Der sozialistische Wettbewerb ist in vielen VEAB zum entscheidenden Mittel im Kampf um die Planerfüllung geworden.

Durch vorbildliche Leistungen der Mitarbeiter bei der Führung des innerbetrieblichen Wettbewerbes auf der Grundlage einer breiten Selbstverpflichtungsbewegung und der öffentlichen Führung des Wettbewerbes konnten in vielen Betrieben Erfolge in der Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne, der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Senkung der Selbstkosten erzielt werden.

Die wichtigste Voraussetzung für die planmäßige Bildung der staatlichen Lebensmittelfonds ist die volle Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne. Die Erfüllung der Pläne ist gleichzeitig die Grundlage dafür, daß die vorgesehene Haushaltsakkumulation der Betriebe voll erfüllt wird.

Die Ergebnisse der Arbeit auf diesem Gebiet werden mit dazu beitragen, unseren Staat der Arbeiter und Bauern politisch und ökonomisch weiter zu festigen.

Mit Hilfe des innerbetrieblichen Wettbewerbes und des Massenwettbewerbes der VEAB werden die Mitarbeiter diese große politische Aufgabe erfolgreich lösen.

Zur Führung und Auswertung des Wettbewerbes der VEAB werden folgende Wettbewerbsbedingungen festgelegt:

### I. Wettbewerbsbedingungen

Der Massenwettbewerb der VEAB ist auf der Grundlage des gut organisierten innerbetrieblichen Wettbewerbes von Mann zu Mann, von Brigade zu Brigade, von Erfassungsstelle zu Erfassungsstelle und von Abteilung zu Abteilung zu führen.

Durch die Verbesserung der technisch-organisatorischen Voraussetzungen muß die Einbeziehung aller Mitarbeiter zur Lösung der betrieblichen Aufgaben gefördert werden.

Bewertet werden die höchsten Ergebnisse, die mit Hilfe des innerbetrieblichen Wettbewerbes in folgenden Hauptteilen des Betriebsplanes erreicht wurden:

1. Termingemäße und vorfristige Erfüllung des Erfassungsplanes sowie höchste Erfüllung des Aufkauf- und Umsatzplanes auf der Grundlage der Operativpläne nach Quartalen.

#### Bewertungsgrundlage für landwirtschaftliche Erzeugnisse:

I. Quartal		II. Quartal	
Erfassung	Aufkauf	Erfassung	Aufkauf
Rind	Rind	Rind	Rind
Schwein	Schwein	Schwein	Schwein
Eier	Eier	Eier	Eier
Milch	Milch	Milch	Milch
Getreide	Getreide	Kartoffeln	Kartoffeln
—	—	Heu	—
III. Quartal		IV. Quartal	
Erfassung	Aufkauf	Erfassung	Aufkauf
Rind	Rind	Rind	Rind
Schwein	Schwein	Schwein	Schwein
Eier	Eier	Eier	Eier
Milch	Milch	Milch	Milch
Getreide	Getreide	Getreide	Getreide
Hülsenfrüchte	Hülsenfrüchte	Hülsenfrüchte	Hülsenfrüchte
Ölsaaten	Ölsaaten	Ölsaaten	Ölsaaten
—	—	Kartoffeln	Kartoffeln
Heu	—	Heu	—
Stroh	—	Stroh	—

Die Auswertung ist einschließlich VEG und örtliche Mastanstalten vorzunehmen.

#### Bewertungsgrundlage für tierische Rohstoffe:

I. Quartal		II. Quartal	
Erfassung	Aufkauf	Erfassung	Aufkauf
Kalbfelle	—	Kalbfelle	—
Fresserfelle	—	Fresserfelle	—
Rinderhäute	—	Rinderhäute	—
Schweinhäute	—	Schweinhäute	—
Rohfedern	—	Ziegen- und Zickel-	—
Hornmaterial	—	felle	—
Roßhaare	—	Hornmaterial	—
Kaninfelle	—	Kaninfelle	—
Pelzfelle von Wild-	—	Hamsterfelle	—
tieren außer Ham-	—	Wolle	Wolle
sterfelle	—	—	—
III. Quartal		IV. Quartal	
Erfassung	Aufkauf	Erfassung	Aufkauf
Kalbfelle	—	Lederrohffelle und	—
Fresserfelle	—	Felle insgesamt	—
Rinderhäute	—	Pelzfelle von Wild-	—
Schweinhäute	—	tieren insgesamt	—
Kaninfelle	—	Kaninfelle	—
Ziegen- und Zickel-	—	Tierhaare insgesamt	—
felle	—	Hornmaterial	—
Hornmaterial	—	Rohfedern	—
Wolle	Wolle	Wolle	Wolle

2. Höchste Steigerung der Arbeitsproduktivität.

3. Höchste Senkung der Selbstkosten.

4. Höchste Erfüllung des Ergebnisplanes

Notwendige Veränderungen der Bewertungsgrundlagen (Pkt. 1-4) werden vom Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf im Einvernehmen mit dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel den Betrieben vor Quartalsbeginn mitgeteilt.

Bedingung für die Auszeichnung ist, daß die Betriebe die o. g. Ziele durch eine breite massenpolitische Arbeit erreicht haben, wie z. B.:

- Höchste Beteiligung der Belegschaft am innerbetrieblichen Wettbewerb von Mann zu Mann, von Brigade zu Brigade und von Erfassungsstelle zu Erfassungsstelle und von Abteilung zu Abteilung auf der Grundlage konkreter meßbarer Verpflichtungen mit der gegenseitigen Aufforderung zum Wettbewerb.
- Höchste Aktivierung des Vorschlags- und Erfindungswesens zur Verbesserung, Erweiterung und Neuentwicklung technischer Einrichtungen durch gründliche Themenstellung, schnelle Auswertung und Anwendung der Vorschläge.
- Bester Stand in der Einführung des Prämienzeitlohnes, der Arbeitsnormung, der Materialverbrauchsnormen und der persönlichen Konten.
- Bester Stand in der Einführung von Neuerermethoden. Obligatorische Anwendung von Neuerermethoden, die im Betrieb entwickelt wurden oder in der Zeitschrift „Der Neuerer“ zur zentralen Auswertung veröffentlicht wurden.
- Regelmäßige Durchführung von Produktionsberatungen und die Verwirklichung der gefaßten Beschlüsse.
- Termingemäße Erfüllung der Verpflichtungen des BKV und des Planes der technisch-organisatorischen Maßnahmen sowie die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes. Senkung des Unfall- und Krankenstandes im gleichen Quartal.

#### II. Wettbewerbszeitraum, Auswertung und Auszeichnung

##### 1. Wettbewerbszeitraum

Der Wettbewerb erstreckt sich über das Jahr 1957. Nach jedem Quartal erfolgt die Auswertung und Auszeichnung.

##### 2. Auswertung und Auszeichnung

- a) Als Republiksieger wird ausgezeichnet:

Der beste Volkseigene Erfassungs- und Aufkaufbetrieb mit der Wanderfahne des Ministerrates der Deutschen Demokratischen Republik, einer Urkunde und einer Geldprämie gemäß § 5 der Verfahrensordnung vom 24. 11. 1955 (GBI. Teil I, S. 982). Die Betriebe reichen ihre Vorschläge gemäß Anlage 2 der Verfahrensordnung vom 24. 11. 1955 (GBI. Teil I, S. 985) bis zum 12. Arbeitstag des nach dem Quartal folgenden Monats bei der zuständigen Verwaltung Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe ein.

Die Kreisvorstände der Gewerkschaft haben zu jedem Vorschlag eine Einschätzung über die Entwicklung der Masseninitiative zu geben. Die Verwaltungen Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe ermitteln in Übereinstimmung mit dem Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel den besten Betrieb ihres Bezirkes.

Die Überprüfung der von den Betrieben eingereichten Vorschläge erfolgt in eigener Verantwortung der Verwaltungen Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe gemeinsam mit dem zuständigen Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel.

Die Unterlagen des besten Betriebes des Bezirkes sind entsprechend dem GBl. Teil I, S. 986 (Anlage 2) mit einem Überprüfungsprotokoll bis zum 22. Arbeitstag nach Abschluß des Quartals dem Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf einzureichen. Das Überprüfungsprotokoll wird gemeinsam mit der VVEAB und dem Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel erarbeitet. Es ist vom Leiter der VVEAB und dem Vorsitzenden des Bezirksvorstandes zu bestätigen.

Die VVEAB für tierische Rohstoffe hat sich mit dem zuständigen Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel des vorgeschlagenen Siegerbetriebes in Verbindung zu setzen und die Erarbeitung des Protokolls vorzunehmen.

Ein Durchschlag des Überprüfungsprotokolls ist von den Bezirksvorständen dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel einzureichen. Das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf ermittelt im Einvernehmen mit dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel nach örtlicher Überprüfung den besten Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetrieb.

Die Auszeichnung ist innerhalb 6 Wochen nach Abschluß des jeweiligen Quartals vom Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf vorzunehmen.

Der die Wanderfahne abgebende Betrieb übergibt durch eine Betriebsdelegation dem Siegerbetrieb die Wanderfahne.

b) Als Bezirksieger werden ausgezeichnet:

Der beste Volkseigene Erfassungs- und Aufkaufbetrieb für landwirtschaftliche Erzeugnisse im Bezirk und der beste Betrieb für tierische Rohstoffe mit der Wanderfahne des Staatssekretariats für Erfassung und Aufkauf, einer Urkunde und einer Geldprämie.

Die Verwaltung Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe für tierische Rohstoffe ermittelt im Einvernehmen mit dem Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel Leipzig den Siegerbetrieb.

In dem Bezirk, aus dem der Republiksieger hervorgeht, wird der nächstfolgende Betrieb mit der Wanderfahne des Staatssekretariats für Erfassung und Aufkauf ausgezeichnet.

Die Auszeichnung ist innerhalb von 6 Wochen durch den Leiter der VVEAB vorzunehmen.

### III. Wettbewerbsgruppen

Der Massenwettbewerb der Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetriebe wird im Bereich jeder VVEAB in Gruppen durchgeführt. Die Leiter der Verwaltungen Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe bestätigen im Einvernehmen mit den Bezirksvorständen der Gewerkschaft Handel die Wettbewerbsgruppen nach der Größe und Struktur der Betriebe für das Jahr 1957.

Um den Wettbewerb wirkungsvoll führen zu können und die gegenseitige Hilfe von Betrieb zu Betrieb zu verwirklichen, sollten in der

### IV. Prämierung

Regel 3—5 Betriebe in einer Wettbewerbsgruppe zusammengefaßt sein. Die Prämierung der Siegerbetriebe, die mit der Wanderfahne des Mi-

nisterrates oder des Staatssekretariats für Erfassung und Aufkauf ausgezeichnet werden, erfolgt gemäß § 8 und Anlage 3 der Verfahrensordnung vom 24. 11. 1955 (GBl. Teil I, S. 983 und 986).

Für die Prämierung der Sieger jeder Wettbewerbsgruppe stellt das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf den Verwaltungen Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe Mittel zur Verfügung. Die Prämienhöhe ist in Zusammenarbeit mit den Bezirksvorständen in eigener Verantwortung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel festzulegen.

Die Prämienmittel sind von den Betrieben zu 70 Prozent als Einzelprämien unter Beachtung des Leistungsprinzips und 30 Prozent für die Verbesserung der kulturellen und sozialen Einrichtungen zu verwenden. Die Einzelprämierung hat so zu erfolgen, daß anteilmäßig für Arbeiter und Angestellte die Mittel verwendet werden.

Die Siegerbetriebe berichten dem Staatssekretariat über die ordnungsgemäße Verwendung der ihnen zur Verfügung gestellten Prämienmittel innerhalb von 14 Tagen nach der Auszeichnung.

### V.

Das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf verpflichtet die Verwaltungen Volkseigener Erfassungs- und Aufkaufbetriebe, daß sie monatlich über den Stand des Wettbewerbes eine Zwischenauswertung vornehmen und die Ergebnisse allen Betrieben des Bezirkes bekanntgeben. Das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf und der Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel verpflichten sich, die Erfahrungen der Siegerbetriebe auszuwerten und die besten Ergebnisse und Methoden den anderen Betrieben zu übermitteln.

Berlin, den 15. 12. 1956

Zentralvorstand  
der Gewerkschaft Handel  
Götzelt  
Vorsitzender

Staatssekretariat für Erfassung und  
Aufkauf landw. Erzeugnisse  
Streit  
Staatssekretär

SECRET

Nr. 8.57  
**Rundverfügung**  
**über die Prämierung der Mitarbeiter der VEAB**  
 Vom 22. 12. 1956

Die Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne landwirtschaftlicher Erzeugnisse ist die entscheidende Aufgabe für alle Arbeiter und Angestellten der VEAB.

Diese Aufgabe kann nur durch die volle Entfaltung des sozialistischen Wettbewerbs in allen VEAB erreicht werden.

Durch das bisherige Prämiensystem wurde das Leistungsprinzip und das Prinzip der materiellen Interessiertheit nicht voll wirksam und entspricht nicht mehr den Erfordernissen.

Auf Grund von Vorschlägen von Mitarbeitern der VEAB und der VVEAB sowie in Auswertung der Erfahrungen wird die Prämierung der Mitarbeiter der VEAB in Übereinstimmung mit dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel neu geregelt.

**1. Leistungsprämien für Erfasser/Aufkäufer der VEAB**

Für die Prämierung der Erfasser/Aufkäufer muß der Stand der Planerfüllung und die zu erbringenden Mengen in unmittelbarer Verbindung mit der Höhe der Prämien stehen.

Zur Neuregelung der Prämierung der Erfasser/Aufkäufer wird folgendes festgelegt:

1. Die Prämierung der Erfasser/Aufkäufer hat entsprechend den festgelegten Hauptaufgaben nach den tatsächlich erbrachten Mengen zu erfolgen.
2. Die Arbeit der Erfasser/Aufkäufer ist auf der Grundlage von monatlichen Planaufgaben entsprechend den gesetzlich festgelegten Ablieferungsmengen zu organisieren.  
 Die VEAB haben die Planaufgaben für Erfasser/Aufkäufer wie folgt festzulegen:
  - a) für tierische Erzeugnisse:  
 Aufkommen aus Erfassung und Aufkauf entsprechend dem operativen Warenbewegungsplan,
  - b) für pflanzliche Erzeugnisse:  
 Aufkommen aus Erfassung und Aufkauf entsprechend dem Erfassungs- und Aufkaufplan.
3. Zur Sicherung der Erfüllung der monatlichen Planaufgaben der Erfasser/Aufkäufer sind vor Beginn eines jeden Monats vom Betriebsleiter des VEAB in Zusammenarbeit mit dem Leiter der Abteilung Erfassung und Aufkauf beim Rat des Kreises die jeweiligen Hauptaufgaben (Erzeugnisse) festzulegen und den Erfassern/Aufkäufern bekanntzugeben.
4. Die Prämienmittel werden für jeden Erfasser/Aufkäufer monatlich auf durchschnittlich 100,— DM festgelegt und vom Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf zur Verfügung gestellt.  
 Im Rahmen der zur Verfügung gestellten Mittel sind die Betriebsleiter in Übereinstimmung mit den Leitern der Abteilungen Erfassung und Aufkauf bei den Räten der Kreise berechtigt, zu Beginn des Jahres davon einen Betrag von durchschnittlich 80,— DM auf die jeweiligen Einzugsgebiete der Erfasser/Aufkäufer differenziert

festzulegen. Bei der Differenzierung sind die Besonderheiten des jeweiligen Einzugsgebietes entsprechend der sozial-ökonomischen Struktur und die sonstigen örtlichen Bedingungen zu berücksichtigen. Die differenziert festgelegte monatliche Prämiensumme für das jeweilige Einzugsgebiet darf 70,— DM nicht unter- und 90,— DM nicht überschreiten.

5. Die für die einzelnen Einzugsgebiete festgelegten Prämienmittel sind wie folgt zu verwenden:

- a) Die Prämienmittel sind für die jeweiligen Hauptaufgaben (s. Pkt. 3) differenziert festzulegen und dem Erfasser/Aufkäufer vor Beginn eines jeden Monats bekanntzugeben. Der festgelegte Prämienbetrag je Hauptaufgabe darf 15,— DM nicht unter- und 40,— DM nicht überschreiten.
- b) Auf Grund dieser Festlegung ist der Prämienbetrag je dz für jeden Erfasser/Aufkäufer wie folgt zu errechnen:

$$\frac{\text{Festgelegter Prämienbetrag}}{\text{Monatliche Planaufgabe}} = \text{Prämienbetrag je dz}$$

6. Die Errechnung der Prämien für jeden Erfasser/Aufkäufer erfolgt nach den effektiv aus seinem Einzugsgebiet erbrachten Mengen in dz. Für die Mengen, die über den Plan hinaus erbracht werden, erhält der Erfasser/Aufkäufer einen Zuschlag von 25 Prozent. Dieser Zuschlag ist aus den insgesamt für die Erfasser/Aufkäufer zur Verfügung gestellten Prämienmitteln zu zahlen.

Bei Untererfüllung der Planaufgabe des jeweiligen Monats werden die nicht erbrachten Mengen zu den Planaufgaben des folgenden Monats zugeschlagen.

Die Erfassungsstellenleiter erhalten aus den zur Verfügung gestellten Prämienmitteln von 100,— DM je Erfasser/Aufkäufer eine Prämie. Die Höhe der Prämie beträgt 20 Prozent der Summe, die an die Erfasser/Aufkäufer seines Einzugsgebietes zur Auszahlung gelangt.

Reichen diese Mittel nicht aus, so können die gemäß Abschnitt II durch das Staatssekretariat zur Verfügung gestellten Prämienmittel mit verwandt werden.

Für die Anwendung der Prämienmittel und zur Errechnung der Prämie der Erfasser/Aufkäufer werden als Anlage aus einigen VEAB Beispiele und Erläuterungen gegeben.

7. Ist ein Einzugsgebiet des Erfasser/Aufkäufern zeitweise nicht besetzt (z. B. durch Krankheit, Urlaub, Schulbesuch usw.), so erhält der Vertreter, der ausschließlich die Aufgaben des Erfasser/Aufkäufern durchführt, denselben Prämienbetrag je dz, wie der für das Einzugsgebiet zuständige Erfasser/Aufkäufer.

Werden die Aufgaben des Erfassers/Aufkäufern für ein zeitweise nicht besetztes Einzugsgebiet anderen Mitarbeitern als zusätzliche Aufgabe übertragen, dann entscheidet der Betrieb, ob und in welcher Höhe der Vertreter nach den gezeigten Leistungen anteilige Prämien erhält.

8. Die Auszahlung der Prämien an die Erfasser/Aufkäufer und Erfassungsstellenleiter erfolgt bis zum 10. des folgenden Monats.

## II. Prämierung der Arbeiter und Angestellten.

Für die Prämierung von Arbeitern und Angestellten, die zur Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne in den Gemeinden eingesetzt werden, erhalten die VEAB durch das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf zusätzliche Prämienmittel zur Verfügung gestellt.

1. Die Höhe der Prämienmittel beträgt 10 Prozent der Mittel, die der Betrieb gemäß Ziffer I, 4, für die Prämierung der Erfasser/Aufkäufer erhält.
2. Grundlagen für die Prämierung der Arbeiter und Angestellten sind:
  - a) Die durch den persönlichen operativen Einsatz erzielten Ergebnisse in der Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne nach den für den jeweiligen Erfasser/Aufkäufer gestellten Hauptaufgaben.
  - b) der operative Einsatz der Arbeiter und Angestellten hat im Auftrage des Betriebes zu erfolgen. Vom Betrieb ist festzulegen, auf welche Gemeinden und auf welche Hauptaufgaben (Erzeugnisse) sich der Einsatz erstreckt.
3. Die Arbeiter und Angestellten erhalten für die von ihnen erbrachten Mengen je dz den gleichen Satz, der für das jeweilige Einzugsgebiet des Erfassers/Aufkäufer festgelegt ist. Für diese Mengen erhält der Erfasser/Aufkäufer keine Prämie. In Streitfällen entscheidet der Betriebsleiter in Übereinstimmung mit der BGL.
4. Die Auszahlung der Prämien an die Mitarbeiter hat bis zum 10. des folgenden Monats zu erfolgen.

## III. Prämien für die in der Planerfüllung besten Erfassungsstellen des VEAB.

1. Voraussetzung für die Prämierung ist die Teilnahme aller Arbeiter und Angestellten am innerbetrieblichen Wettbewerb von Erfassungsstellen zu Erfassungsstellen auf der Grundlage persönlicher und kollektiver Verpflichtungen.  
Die Betriebsleiter der VEAB sind verpflichtet, entsprechend den gesetzlichen Ablieferungsterminen die Erfassungs- und Aufkaufpläne auf die Erfassungsstellen aufzuschlüsseln. In Auswertung der Produktionsberatungen in den Erfassungsstellen ist die Betriebsleitung verpflichtet, den Erfassungsstellen bei der Durchführung des Wettbewerbes Anleitung und Unterstützung zu geben und die Erfüllung der gestellten Verpflichtungen zu kontrollieren.  
In jedem Monat ist der Stand des Wettbewerbes der Erfassungsstellen zu analysieren und die Hauptaufgaben festzulegen.
2. Grundlagen für die Prämierung der Arbeiter und Angestellten der Erfassungsstellen sind:
  - a) Die besten Ergebnisse in der Erfüllung der Erfassungs- und Übererfüllung der Aufkaufpläne in allen Erzeugnissen,
  - b) die besten Ergebnisse im innerbetrieblichen Wettbewerb der Erfassungsstellen,
  - c) die Gesamtarbeitsleistung der Arbeiter und Angestellten der Erfassungsstellen bei der Erfüllung des auf die Erfassungsstellen aufgeschlüsselten operativen Quartalsplanes in allen seinen Teilen.

3. Die Anzahl der Prämien richtet sich nach der Anzahl der Erfassungsstellen in den VEAB.

Es erhalten:

VEAB bis zu 3 Erf.-St.	VEAB bis zu 5 Erf.-St.	VEAB bis zu 7 Erf.-St.	VEAB mit mehr als 7 Erf.-St.
1. Prämie 300,—	1. Prämie 300,— 2. Prämie 200,—	1. Prämie 300,— 2. Prämie 250,— 3. Prämie 200,—	1. Prämie 300,— 2. Prämie 250,— 3. Prämie 225,— 4. Prämie 200,—

Für das III. und IV. Quartal erhöhen sich die o. g. Prämien um je 100,— DM.

Die VVEAB sind berechtigt, durch eine entsprechende Differenzierung die Anzahl der Prämien je Betrieb zu verändern. Dabei sind die strukturellen Besonderheiten der einzelnen VEAB zu berücksichtigen. Für die Prämierung ist der Erfüllungsstand per 31. 3., 30. 6., 30. 9., 31. 12. zugrunde zu legen.

4. Über die Verwendung der Prämien arbeitet die Kommission Handelsmassenarbeit der BGL (deren Zusammensetzung im wesentlichen der Zusammensetzung der bisherigen Wettbewerbskommission entsprechen sollte) Vorschläge aus, die vom Leiter des Betriebes zu bestätigen sind. Der Betriebsleiter trägt die volle Verantwortung für die ordnungsgemäße Verwendung der zur Verfügung gestellten Prämienmittel entsprechend dieser Anweisung. Die Verwendung der Prämienmittel ist protokollarisch festzuhalten.

## IV. Monatsprämien für die Zwischenauswertung im Massenwettbewerb der VEAB.

1. Voraussetzung für die Prämierung ist die Teilnahme der Belegschaft am Massenwettbewerb der VEAB auf der Grundlage der Wettbewerbsbedingungen der VEAB vom 15. 12. 1956 und die Durchführung innerbetrieblicher Wettbewerbe.
2. Die VVEAB haben den VEAB monatlich die Hauptaufgaben zur Erreichung der Ziele des Massenwettbewerbes vor Monatsbeginn bekanntzugeben.
3. Die Grundlage für die Prämierung ist:  
Die besten Ergebnisse in der Erfüllung der durch die VVEAB gestellten Hauptaufgaben.
4. Der beste VEAB jeder Wettbewerbsgruppe erhält nach der monatlichen Auswertung eine Prämie. Die Höhe der Prämie hat die VVEAB im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel in Übereinstimmung mit dem Bezirksvorstand der Gewerkschaft Handel festzulegen.  
Die Auswertung und Prämierung erfolgt nach dem Stand der Planerfüllung vom 31. 1., 28. 2., 30. 4., 31. 5., 31. 7., 31. 8., 31. 10., 30. 11. des Jahres.

#### V. Prämierung der Ortserfassungsstellen für Eier

- Grundlage für die Prämierung der Ortserfassungsstellen für Eier ist der Erfüllungsstand der Erfassungs- und Aufkaufpläne für das jeweilige Quartal.
- Für die Prämierung der Ortserfassungsstellen für Eier muß folgender Erfüllungsstand erreicht sein:
  - I. Quartal 1957 Erfüllung des Jahreserfassungsplanes per 31. 3. mit 30 Prozent, des Jahresaufkaufplanes mit 20 Prozent,
  - II. Quartal 1957 Erfüllung des Jahreserfassungsplanes per 30. 6. mit 90 Prozent, des Jahresaufkaufplanes mit 65 Prozent,
  - III. Quartal 1957 Erfüllung des Jahreserfassungsplanes per 30. 9. mit 100 Prozent, des Jahresaufkaufplanes mit 95 Prozent,
  - Ortserfasser, die den geforderten Prozentsatz in der Erfüllung des Erfassungsplanes nicht erreichten, jedoch im Aufkauf durch eine Übererfüllung die fehlenden Mengen ausgleichen, können ebenfalls prämiert werden.

Bei der Auswertung des Erfüllungsstandes sind die bei der Kreis-erfassungsstelle für Eier abgerechneten Mengen zugrunde zu legen.

- Die Festlegung der Prämie erfolgt nach 3 Gruppen:

	I. Quart.	II. Quart.	III. Quart.
--	-----------	------------	-------------

##### 1. Gruppe:

Ortserfasser mit einer Jahresplanmenge in Erfassung und Aufkauf bis zu 50 000 Eiern

30,—	50,—	30,—
------	------	------

##### 2. Gruppe:

50 000 bis 120 000 Eier

40,—	70,—	40,—
------	------	------

##### 3. Gruppe:

über 120 000 Eier

50,—	90,—	50,—
------	------	------

#### VI. Prämien für Kreiserfassungsstellen für Eier, Geflügel und Honig.

- Prämiert werden alle Kreiserfassungsstellen, die per 30. 4., 31. 7. und 30. 11. den Erfassungs- und Aufkaufplan termingemäß erfüllt haben. Eine Prämierung erfolgt nur dann, wenn die Lieferauflage für die Eiereinlagerung per 30. 4. mit 40 Prozent und per 30. 6. mit 100 Prozent erfüllt ist.
- Die Höhe der Prämienmittel richtet sich nach dem Gesamtaufkommen der Kreiserfassungsstellen.

Bei einem Aufkommen von

	30. 4.	31. 7.	30. 11.
über 8 Millionen	300,—	400,—	300,—
von 5—8 Millionen	250,—	300,—	250,—
bis 5 Millionen	200,—	200,—	200,—

- Aus diesen Prämienmitteln können auch Sachbearbeiter für Eier der VEAB prämiert werden, wenn ihre Leistungen wesentlich zur Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne bzw. der Lieferauflagen für die Eiereinlagerung beigetragen haben.

- Der Leiter der VVEAB entscheidet in Übereinstimmung mit dem Betriebsleiter des jeweiligen VEAB über die Prämierung der Kreiserfassungsstellen für Eier, Geflügel und Honig.

#### VII. Prämien für den Aufkauf von Geflügel, Kaninchen und Honig

Alle Personen, die im Vertragsverhältnis für den VEAB Geflügel, Wild, Kaninchen und Honig aufkaufen, erhalten nach Abschluß des Monats folgende Prämien:

##### a) Prämien für aufgekauftes Geflügel

	vom 1. 1. bis 30. 6.	vom 1. 7. bis 31. 12.
--	----------------------	-----------------------

für ein Huhn/Hahn	0,20 DM	0,30 DM
für ein Backhähnchen	0,10 DM	0,15 DM
für eine Taube	0,10 DM	0,15 DM
für eine Ente	0,45 DM	0,70 DM
für eine Gans	0,50 DM	1,— DM
für eine Pute Truthahn	0,60 DM	0,90 DM
für ein Kaninchen	0,35 DM	0,50 DM

Diese Prämien werden nicht gezahlt, wenn die Ablieferung auf Grund von abgeschlossenen Mastverträgen erfolgt.

- Für den Abschluß von Mastverträgen über Gänse, Enten und Backhähnchen (außer LPG, VEG und Geflügelspezialbetrieben) werden für den Abschluß

pro Gans	0,60 DM
pro Ente	0,30 DM
pro Backhähnchen	0,10 DM

gezahlt.

Der Betriebsleiter des VEAB ist berechtigt, mit Zustimmung des Abteilungsleiters für Erfassung und Aufkauf beim Rat des Kreises den Personenkreis der Prämienberechtigten zu erweitern. (Z. B. auf Mitarbeiter der VEAB, der Räte der Kreise, der VdgB [BHG] usw.)

- für 100 kg aufgekauften Honig werden gezahlt:

vom 1. 1. bis 31. 5.	10,— DM
vom 1. 6. bis 31. 12.	7,50 DM

#### VIII. Bereitstellung der Prämienmittel

- Die Prämienmittel gemäß Abschnitt I und II dieser Anweisung werden den VVEAB bis zum 30. jeden Monats zur Verfügung gestellt. Von den VVEAB sind diese Mittel bis zum 5. des folgenden Monats an die VEAB zu überweisen.
- Die Mittel gemäß Abschnitt III werden den VVEAB bis jeweils fünf Tage vor Quartalsschluß zur Verfügung gestellt. Die VVEAB haben diese Prämienmittel innerhalb 10 Tagen den VEAB zur Verfügung zu stellen.

3. Die Prämienmittel gemäß Abschnitt IV dieser Anweisung werden den VVEAB für die Monate Januar, Februar, April, Mai, Juli, August, Oktober und November bis zum 30. des Monats zur Verfügung gestellt.  
Die VVEAB haben die Prämierung bis zum 10. des folgenden Monats durchzuführen.
4. Die sich nach Punkt V, VI und VII ergebenden Prämienmittel sind vom VEAB bis zum 10. jeden Monats bei der VVEAB und von der VVEAB bis zum 15. jeden Monats für den vorangegangenen Monat beim Staatssekretariat anzufordern.  
Die bisher übliche Verrechnung über den Preisausgleich entfällt.

#### IX. Versteuerung der Prämien

1. Die Prämien gemäß Abschnitt I, II, III, IV und VI sind Leistungsprämien und in voller Höhe an die Prämienberechtigten auszuzahlen. Sie rechnen nicht zum Durchschnittsverdienst (z. B. bei Zahlung von Lohnausgleich im Krankheitsfalle, Urlaub usw.).
2. Prämienberechtigte gemäß Abschn. V und VII, die in keinem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, unterliegen der Besteuerung nach dem allgemeinen Steuerrecht und der SV-Pflichtversicherung bei der Deutschen Versicherungsanstalt. Hierzu gilt die Anweisung Nr. 118/54 vom 15. 7. 1954 (ZBl. S. 353), die Verordnung vom 2. 3. 1956 sowie die Anordnung hierzu vom 7. 3. 1956 (GBl. Nr. 30/56).  
Die Prämien gemäß Abschn. VII, b, für Prämienberechtigte, die in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, unterliegen dem Lohnsteuerabzug von 5 Prozent und der Beitragspflicht zur Sozialversicherung.

#### X. Schlußbestimmungen

1. Die Prämierung gemäß Abschnitt I—IV dieser Anweisung erfolgt unabhängig von Prämierungen aus Mitteln des Direktorfonds. Die Vereinnahmung der Prämienmittel in den Direktorfonds ist nicht gestattet.
2. Die Leiter der VVEAB und die Abteilungsleiter Erfassung und Aufkauf bei den Räten der Bezirke haben diese Anweisung mit den Leitern der VEAB und mit den Abteilungsleitern Erfassung und Aufkauf der Räte der Kreise in einer Arbeitsbesprechung im Monat Januar 1957 zu beraten.
3. Die Leiter der VEAB und die Leiter der Abteilungen Erfassung und Aufkauf der Räte der Kreise haben unmittelbar nach dieser Arbeitsbesprechung die Prämienanweisung allen Mitarbeitern ihres Betriebes bzw. ihrer Abteilung bekanntzugeben.  
Dabei sind im Zusammenhang mit der Richtlinie für den Massenwettbewerb der VEAB Maßnahmen für die Durchführung des innerbetrieblichen Wettbewerbes festzulegen mit dem Ziel, Wettbewerbe von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz auf der Grundlage persönlicher und kollektiver Verpflichtungen abzuschließen.
4. Die Leiter der VVEAB sowie die Abteilungsleiter für Erfassung und Aufkauf bei den Räten der Bezirke und die Leiter der VEAB sowie

die Abteilungsleiter Erfassung und Aufkauf bei den Räten der Kreise sind verantwortlich dafür, daß die Ergebnisse des Wettbewerbes ständig ausgewertet und die Erfolge der besten Arbeiter und Angestellten bei der Erfüllung der Erfassungs- und Aufkaufpläne laufend an der Wandzeitung und in der Presse popularisiert werden.

5. Diese Rundverfügung tritt am 1. 1. 1957 in Kraft.  
Die Rundverfügung 17/56 vom 28. 1. 1956 über die Prämierung der Mitarbeiter in den VEAB tritt damit außer Kraft.

Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf  
landwirtschaftlicher Erzeugnisse  
Streit  
Staatssekretär

#### Erläuterungen

##### zur Rundverfügung über die Prämierung der Mitarbeiter der VEAB im Jahre 1957 (Abschn. I. und II)

Die richtige Anwendung der Prämienmittel für Erfasser/Aufkäufer erfordert von den Betriebsleitern eine genaue Einschätzung der einzelnen Arbeitsgebiete der Erfasser/Aufkäufer entsprechend der sozial-ökonomischen Struktur und des Aufkommens. Ferner ist es notwendig, daß die jeweiligen monatlichen Hauptaufgaben so festgelegt werden, daß die Planerfüllung gesichert wird.

Die neue Prämienrichtlinie schafft die Voraussetzungen, daß die Betriebsleiter in Verbindung mit den Abteilungsleitern Erfassung und Aufkauf bei den Räten der Kreise in eigener Verantwortung entsprechend den strukturellen Verhältnissen und der jeweiligen Situation auf dem Gebiete der Erfassung und des Aufkaufs die Prämienmittel als Hebel zur Planerfüllung richtig verwenden.

Deshalb darf es zu keiner schematischen Festlegung der Prämiensätze für die jeweiligen Einzugsgebiete der Erfasser/Aufkäufer und den jeweiligen Hauptaufgaben kommen.

Die Betriebe haben die Möglichkeit, auch solche Aufgaben in die monatliche Prämierung einzubeziehen, wie z. B. die Erfassung von Heu und Stroh, der Abschluß von Verträgen für Braugerste, Faserleinstroh, Mohnkapseln usw. Es gibt auch solche Möglichkeiten, bei guter Planerfüllung in der Erfassung nur den Aufkauf in die Prämierung einzubeziehen oder auch eine Trennung bei Schlachtvieh in Rind und Schwein vorzunehmen. Die nachfolgenden Beispiele sollen zeigen, wie vielfältig entsprechend den örtlichen Bedingungen die Anwendung erfolgen kann. Die Vielfalt der Aufgaben in unseren VEAB kann in diesen Beispielen nicht umfassend dargelegt werden.

1. Im VEAB Wittenberg hat die Erfassungsstelle Pretzsch drei Erfasser/Aufkäufer. Auf Grund der sozial-ökonomischen Struktur und des Standes der Planerfüllung in Erfassung und Aufkauf wird z. B. für den Monat September für die einzelnen Erfasser/Aufkäufer folgende Verwendung der Prämienmittel angenommen:



**Erfasser A:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 70,— DM.

Festgelegte Hauptaufgaben	Festgelegte Prämienbeträge	Planangaben in 1000 Stück Eier in 1000 Stück	Prämienbetrag je 1000 Stück in DM	Erbracht wurden von Erf. / Aufk.	Errechnete Monatsprämie des Erf. / Aufk.
Getreide	20,—	24,1	0,08	177,—	14,16
Olisaaten	15,—	4,—	3,75	6,—	22,50
Schlachtvieh	35,—	19,4	1,80	21,6	38,88
					75,54
25 % Aufschlag für 2,0 t Übererfüllung Olisaaten					1,88
25 % Aufschlag für 2,2 t Übererfüllung Schlachtvieh					—,99
Auszuzahlender Prämienbetrag:					78,41

**Erfasser B:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 80,— DM.

Getreide	35,—	376,—	0,09	370,—	33,30
Olisaaten	15,—	3,—	5,—	2,2	11,—
Schlachtvieh	30,—	25,5	1,18	28,9	34,10
					78,40
25 % Aufschlag für 3,4 t Übererfüllung Schlachtvieh					1,—
Auszuzahlender Prämienbetrag:					79,40

**Erfasser C:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 90,— DM.

Getreide	30,—	441,—	0,07	501,—	35,07
Schlachtvieh	30,—	42,4	0,71	28,2	20,02
Abschluß von Jungrinder-mastverträgen	15,—	5,—	3,—	7,—	21,—
Eier	15,—	31,9	0,47	20,2	9,49
					85,58
25 % Aufschlag für 60 t Übererfüllung Getreide					1,05
25 % Aufschlag für 2 t Übererf. Jungrinder-mastvertr.					1,50
Auszuzahlender Prämienbetrag:					88,13

- II. Im VEAB Rathenow hat die Erfassungstelle Rhinow 4 Erfasser/Aufkäufer. Auf Grund der sozial-ökonomischen Struktur und des Standes der Planerfüllung in Erfassung und Aufkauf wird z. B. für den Monat Januar für die einzelnen Erfasser/Aufkäufer folgende Verwendung der Prämienmittel angenommen:

**Erfasser A:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt monatlich 70,— DM.

Festgelegte Hauptaufgaben	Festgelegter Prämienbetrag	Planangaben in 1000 Stück Eier in 1000 Stück	Prämienbetrag je 1000 Stück in DM	Erbracht wurden von Erf. / Aufk.	Errechnete Monatsprämie des Erf. / Aufk.
Schlachtvieh	30,—	17,5	1,71	17,4	29,75
Eier	20,—	13,—	1,54	16,75	25,80
Getreide	20,—	25,—	0,80	24,6	19,68
					75,23
25 % Aufschlag für 3,75 TStck. Eier Übererfüllung					1,45
					76,68

**Erfasser B:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 80,— DM.

Schlachtvieh	40,—	21,—	1,90	19,5	37,05
Eier	20,—	14,—	1,43	15,9	22,74
Getreide	20,—	50,—	0,40	38,—	14,40
					74,19
25 % Aufschlag für 1,9 TStck. Eier Übererfüllung					—,68
Auszuzahlender Prämienbetrag:					74,87

**Erfasser C:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 85,— DM.

Schlachtvieh	30,—	20,—	1,50	17,—	25,50
Eier	20,—	13,—	1,54	15,1	23,25
Getreide	20,—	20,—	1,—	11,7	11,70
Abschluß von Jungrinder-mastverträgen	15,—	75,—	0,20	81,—	16,20
					76,65
25 % Aufschlag für 2,1 TStck. Eier Übererfüllung					0,81
25 % Aufschlag für 6 übererfüllte Jungrinder-mastverträge					0,50
Auszuzahlender Prämienbetrag:					77,96

**Erfasser D:**

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 85,— DM.

Schlachtvieh	35,—	19,—	1,84	14,6	26,86
Eier	15,—	15,—	1,—	18,52	18,52
Getreide	15,—	20,—	0,75	4,7	3,52
Abschluß von Jungrinder-mastverträgen	20,—	70,—	0,29	81,—	17,69
					66,59
25 % Aufschlag für 3,52 TStck. Eier Übererfüllung					0,88
Auszuzahlender Prämienbetrag:					67,47

III. Im VEAB Schwerin hat die Erfassungsstelle Crivitz 4 Erfasser/Aufkäufer. Auf Grund der sozial-ökonomischen Struktur und des Standes der Planerfüllung in Erfassung und Aufkauf wird z. B. für den Monat Oktober für die einzelnen Erfasser/Aufkäufer folgende Verwendung der Prämienmittel angenommen:

#### Erfasser A:

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 90,— DM.

Festgelegte Hauptaufgaben	Festgelegter Prämienbetrag	Planaufgaben in to u. Stück betrag je Eier in 1000 Stück	Prämien in to u. Stück in DM	Erbracht wurden vom Erl. / Aufk.	Errechnete Monatsprämie des Erl. / Aufk.
Getreide	20,—	201,8	0,10	140,6	14,06
Kartoffeln	40,—	787,—	0,05	937,—	46,85
Schlachtvieh	15,—	57,1	0,26	31,2	8,11
Abschluß von Junggrindermastverträgen	15,—	10	1,50	16	24,—
					93,02
25 % Aufschlag für 150 t Übererfüllung Kartoffeln					1,85
25 % Aufschlag für 6 übererf. Junggrindermastverträge					2,25
Auszuzahlender Prämienbetrag:					97,12

#### Erfasser B:

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 70,— DM.

Getreide	15,—	35,—	0,43	30,6	13,18
Kartoffeln	40,—	1221,5	0,03	1243,—	37,29
Schlachtvieh	15,—	51,5	0,29	48,3	14,01
					64,46
25 % Aufschlag für 21,5 t Übererfüllung Kartoffeln					0,16
Auszuzahlender Prämienbetrag:					64,62

#### Erfasser C:

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 80,— DM.

Getreide	15,—	40,1	0,37	32,6	12,06
Kartoffeln	30,—	1222,8	0,03	1185,6	35,57
Schlachtvieh	20,—	29,6	0,08	28,6	19,45
Abschluß von Junggrindermastverträgen	15,—	14,—	1,07	13,—	13,91
Auszuzahlender Prämienbetrag:					80,99

#### Erfasser D:

Der zu Jahresbeginn festgelegte monatliche Prämiensatz seines Einzugsgebietes beträgt 80,— DM.

Festgelegte Hauptaufgaben	Festgelegter Prämienbetrag	Planaufgaben in to u. Stück betrag je Eier in 1000 Stück	Prämien in to u. Stück in DM	Erbracht wurden vom Erl. / Aufk.	Errechnete Monatsprämie des Erl. / Aufk.
Getreide	25,—	127,2	0,20	52,5	10,50
Kartoffeln	40,—	1203,—	0,03	1637,6	49,13
Schlachtvieh	15,—	48,6	0,31	48,4	15,—
					74,63
25 % Aufschlag für 434,6 t Übererfüllung Kartoffeln					3,26
Auszuzahlender Prämienbetrag:					77,89

Nr. 9/1957

#### Empfehlungen

zur Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge in den Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetrieben landwirtschaftlicher Erzeugnisse und tierischer Rohstoffe

Vom 2. 1. 1957

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Mit den nachstehenden Hinweisen geben das Staatssekretariat für Erfassung und Aufkauf und der Zentralvorstand der Gewerkschaft Handel eine Anleitung, die aufzeigen soll, wie an die Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages 1957 heranzugehen ist und welche Art Verpflichtungen darin aufzunehmen sind.

Durch die Initiative der Mitarbeiter muß der BKV das Mittel der Verwirklichung der eigenen und gleichzeitig der gesellschaftlichen Interessen sein.

Die Lösung „Auf sozialistische Art zu leben erfordert, auf sozialistische Art zu arbeiten“, soll deshalb Grundgedanke bei der Ausarbeitung jedes BKV sein. Der BKV muß so aufgestellt werden, daß er von jedem einzelnen Mitarbeiter als das Gesetz des Betriebes angesehen wird, daß sich jeder verpflichtet fühlt, die darin enthaltenen Abmachungen und Verpflichtungen einzuhalten und dazu eine ständige Kontrolle auszuüben. Den Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetrieben sind im Planjahr 1957 große Aufgaben gestellt, die zur weiteren ökonomischen und politischen Festigung unseres Arbeiter- und Bauern-Staates und zur Erhaltung des Friedens beitragen.

Der BKV soll im Jahre 1957 einfach und übersichtlich sein. Verpflichtungen, die bereits gesetzlich geregelt sind, sind für alle unsere Bürger verbindlich und werden daher nicht mehr in dem BKV aufgenommen. Wir halten es für zweckmäßig, in der Einleitung zum BKV darauf hinzuweisen, welche Erfolge der Betrieb im Jahre 1956 erzielt hat. Es ist aufzunehmen, wie die termingerechte Erfüllung des Erfassungsplanes und die Übererfüllung des Aufkaufplanes, die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die Senkung der Selbstkosten usw. prozentual und mit welchen Methoden erfolgten. Diese errungenen Erfolge haben mit dazu beigetragen, daß unsere Regierung weitere Maßnahmen zur Verbesserung der

Lebenslage der Werktätigen beschließen konnte. Durch die überzeugende Darstellung der Erfolge wird es möglich sein, alle Mitarbeiter des Betriebes dafür zu gewinnen, ihre ganze Kraft für die Erfüllung der gestellten Aufgaben in ihrem BKV für das Jahr 1957 einzusetzen.

Bei der Ausarbeitung des BKV sind die von der Belegschaft in den Wahlversammlungen gemachten Vorschläge mitaufzunehmen.

Durch die Vereinfachung der BKV im Jahre 1957 und dadurch, daß die Verpflichtungen der BGL und der Betriebsleitung nur noch die grundsätzlichen Maßnahmen zur Lösung der Aufgaben festlegen, ist es möglich, statt der bisherigen 7 Teilabschnitte und der 4 Anlagen nur noch 4 Abschnitte zu erarbeiten. Die Abschnitte gliedern sich in

- A. Aufgaben zur Planerfüllung, zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur Senkung der Selbstkosten.
- B. Betriebliche Bestimmungen über Entlohnungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen und die Heranbildung von fachlichem Nachwuchs sowie Erwachsenen-Qualifizierung.
- C. Aufgaben zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Feriendienstes und der Sozialversicherung.
- D. Aufgaben auf dem Gebiete der kulturellen Massenarbeit und des Sportes.

#### Schlußbestimmungen.

Da die bisherigen Anlagen des BKV im allgemeinen nur eine Konkretisierung der Verpflichtungen des BKV bzw. ein Ersatz der Arbeitspläne einzelner Abteilungen war, fallen sie im nächsten Jahr fort. Einige grundsätzliche Verpflichtungen in den einzelnen Abschnitten des BKV zur Frauen- und Jugendförderung sowie zur Verbesserung des Arbeitsschutzes sind ausreichend und geben die Grundlage für die bessere Arbeit auf diesen Gebieten.

Die detaillierten Teilaufgaben zur Frauen- und Jugendförderung sollen Bestandteil des Ausbildungsplanes des Sachgebietes Kader sein, über deren Erfüllung der Betriebsleiter, insbesondere in Frauen- und Jugendversammlungen, Rechenschaft abzulegen hat.

#### Zum Abschnitt A:

**Aufgaben zur Planerfüllung, Steigerung der Arbeitsproduktivität und Senkung der Selbstkosten.**

Um die Mitarbeit aller Beschäftigten zu erreichen ist es ratsam, zu Beginn des Abschnitts A. zum Ausdruck zu bringen, daß durch neue Arbeitsmethoden, durch den gut organisierten innerbetrieblichen Wettbewerb und durch Verbesserung der technisch-organisatorischen Voraussetzungen

1. die termingemäße und vorfristige Erfüllung der Erfassungs- und Übererfüllung der Aufkaufpläne,
2. die Übererfüllung des Umsatzplanes mit ..... %,
3. die Steigerung der Arbeitsproduktivität um ..... %,
4. die Senkung der Selbstkosten lt. Plan um ..... %,
5. eine Ergebnisverbesserung um ..... DM erreicht werden sollen.

In diesem Abschnitt hat der Betriebsleiter die Verpflichtung zu übernehmen, daß die auf die Erfassungsstellen und Läger aufgeschlüsselten Planzahlen allen Mitarbeitern erläutert werden.

Zur Steigerung der Rentabilität des Betriebes ist es notwendig, solche Verpflichtungen einzugehen, durch deren Erfüllung die Arbeitsorganisation verbessert und die technische Ausrüstung und sonstige Arbeitsmittel voll ausgenutzt werden. Der Betriebsleiter hat dafür zu sorgen, daß die technischen Anlagen und Geräte pfleglich behandelt und damit unnötige Reparaturkosten ausgeschaltet werden.

Der sozialistische Wettbewerb von

Mann zu Mann,  
Brigade zu Brigade,  
Erfassungsstelle zu Erfassungsstelle,  
Abteilung zu Abteilung

muß 1957 zum Hebel für die Erfüllung und Übererfüllung der Planaufgaben werden.

Der Betriebsleiter wird in seinen Verpflichtungen dafür sorgen, daß ein ständiger Erfahrungsaustausch unter den Kollegen stattfindet.

Ein bedeutsames Mittel zur Verbesserung der Leistungen mit den technischen Anlagen und Geräten ist die Vermittlung fortschrittlicher Erfahrungen in der Handhabung der technischen Anlagen und Geräte durch qualifizierte Mitarbeiter. Es sollte die Zeitschrift „Die Erfassung“, Beilage „Der Neuerer“, als Grundlage dienen.

Damit die Technisierung der Läger und Silos im Mittelpunkt der Arbeit der Wirtschaftsfunktionäre steht und eine ständige Kontrolle — insbesondere durch die Arbeiter — ermöglicht wird, ist von den Betriebsleitungen der Plan der technisch-organisatorischen Maßnahmen auszuarbeiten.

Die laufende Kontrolle der persönlichen Verpflichtungen der Arbeiter und Angestellten, die sich auf die Verbesserung des Arbeitsergebnisses beziehen sowie die öffentliche Führung und Auswertung des Wettbewerbes und eine kurzfristige Prämierung, muß unbedingt durch Verpflichtungen des Betriebsleiters — gewährleistet sein.

Das Erfindungs- und Vorschlagswesen muß in den Betrieben durch konkrete Themenstellung angeregt und alle Mitarbeiter daran interessiert werden. Eingereichte Verbesserungsvorschläge sind ohne Verzögerung fristgemäß zu bearbeiten. Verpflichtungen dazu sind in den BKV nur aufzunehmen, wenn die Betriebsleitung sich bereiterklärt, die gesetzlich festgelegten Fristen der Bearbeitung zu unterbieten.

Es sind Voraussetzungen zu schaffen, daß die regelmäßig durchzuführenden Neuerertage („Tag des Neuerers“) umfassend vorbereitet und durchgeführt werden. Die hier gewonnenen Erfahrungen sind sofort auszuwerten und die erzielten Ergebnisse in der praktischen Arbeit zu verwenden.

Die Durchführung von Produktionsberatungen und die Realisierung der hier eingegangenen Verpflichtungen sind durch den Betriebsleiter zu gewährleisten.

Es sind Verpflichtungen der Betriebsleitung aufzunehmen, die zur Verbesserung der Zusammenarbeit mit den staatlichen Organen und der VdgB (BHG) führen.

#### Zum Abschnitt B:

**Betriebliche Bestimmung über Entlohnungs-, Arbeits- und Lebensbedingungen und die Heranbildung von fachlichem Nachwuchs sowie Erwachsenen-Qualifizierung.**

SECRET

IS OFFICIALS ONLY

**Entlohnung**

Die Entlohnung der Arbeiter und Angestellten der Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetriebe ist durch das Lohn- und Gehaltsabkommen für die Volkseigenen Erfassungs- und Aufkaufbetriebe vom 15. Oktober 1952 und den bestätigten Nachträgen geregelt. Die Einstufung in die Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt nach den Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmalen.

Die Entlohnung nach dem Leistungsprinzip unter Anwendung der neuesten Erkenntnisse auf diesem Gebiet ist durch Verpflichtungen des Betriebsleiters sicherzustellen. In den Betrieben, in denen im Jahre 1956 der Prämienzeitlohn zur Einführung gelangte, sind die Vorbereitungen zum Übergang auf Normen und den Leistungslohn zu treffen. In allen anderen Betrieben sind für die Erfassungsstellen, in denen noch nicht im Prämienzeitlohn gearbeitet wird, die vorhandenen Zeitmaßwerte zu vervollständigen und der Prämienzeitlohn einzuführen. Unter Mitwirkung leitender Wirtschaftsfunktionäre sind Überprüfungen der Arbeitsplätze mit dem Ziel des zweckmäßigsten Einsatzes der Arbeitskräfte und -mittel vorzunehmen. Diese Aufgabenstellung ist als Verpflichtung in diesem Abschnitt mit aufzunehmen.

**Arbeits- und Lebensbedingungen**

Die Verpflichtungen im BKV müssen eine Einheit zwischen der Planerfüllung und den sozialen und kulturellen Maßnahmen darstellen. In unseren sozialistischen Betrieben gehört die besondere Fürsorge den Werktätigen. Deshalb sind im BKV insbesondere in den folgenden Abschnitten Verpflichtungen aufzunehmen, die die ständige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der einzelnen Mitarbeiter beinhalten, z. B. ist in Zusammenarbeit mit den örtlichen Organen dafür Sorge zu tragen, daß den Mitarbeitern bei der Beschaffung von Wohnraum größte Unterstützung gegeben wird.

Die Entlastung der werktätigen Mütter von ihren häuslichen Arbeiten ist durch den Abschluß von Verträgen mit Kindertagesstätten bzw. Wochenstättchen, Waschanstalten, Nähstuben usw. auf der Grundlage des Frauenprogramms zu sichern. (24. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB.) Auf weitere Verbesserung des Werkkuchenessens (Wahlessen, Diätessen usw.), zweckmäßige Ausgestaltung der Speise- und Aufenthaltsräume sowie der sanitären Anlagen muß ständig eingewirkt und die hierfür erforderlichen Mittel im BKV zur Verfügung gestellt werden. Für die sozialen Unterstützungen (z. B. bei Eheschließungen, Geburten und Sterbefällen) sind ebenfalls die erforderlichen Mittel des Betriebes und der Gewerkschaftskasse im BKV vorzusehen.

**Heranbildung von fachlichem Nachwuchs und Erwachsenenqualifizierung.** Die Ausbildung unserer Lehrlinge zu Handelskaufleuten (Landwirtschaft), Lageristen und Sortierern für tierische Rohstoffe ist durch die konsequente Einhaltung der Ausbildungsrichtlinien und den Abschluß von Patenschaftsverträgen leitender Mitarbeiter mit jedem Lehrling durch Verpflichtung im BKV zu gewährleisten. Bei der Durchführung des 9. Berufswettbewerbes der Jugend ist den Lehrlingen weitgehende Unterstützung zu geben. In diesem Abschnitt ist auch die Forderung der Initiative der Jugend und ihre fachliche und gesellschaftliche Qualifizierung enthalten. Zur Erreichung dieser gestellten Aufgaben ist die Mitarbeit geeigneter Kräfte notwendig.

Entsprechende Mittel sind im BKV mit aufzunehmen.

Die planmäßige Qualifizierung der Mitarbeiter ist auf Grund der ständig wachsenden Aufgaben erforderlich. Besonders muß die Qualifizierung auf technischem Gebiet durch die Betriebsleitung gefördert werden, da die Ausrüstung der Betriebe mit technischen Geräten, Maschinen, Fahrzeugen usw. ständig erweitert wird.

Die Betriebsleitung hat durch persönliche Aussprache mit den Mitarbeitern zu erreichen, daß die zur Verfügung gestellten Plätze an den Schulen des Staatsssekretariats für Erfassung und Aufkauf ausgenutzt werden. Kurse für Gewerkschaftsschulen und andere Massenorganisationen sind einzuplanen.

Sonderlehrgänge an den Volkshochschulen sind zu popularisieren und den Mitarbeitern die Teilnahme zu ermöglichen. Es ist darüber hinaus die Qualifizierung am derzeitigen Arbeitsplatz durch hierfür geeignete Mitarbeiter zu sichern.

Für die Ausbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter, die am Fernstudium und an Abendfachschulen teilnehmen, sind Maßnahmen zur Unterstützung ihres Studiums festzulegen.

Die fachliche Qualifizierung und die gesellschaftliche Entwicklung unserer Frauen sollten in diesem Abschnitt ebenfalls Berücksichtigung finden.

**Zum Abschnitt C:**

**Aufgaben zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Feriendienstes und der Sozialversicherung.**

**Arbeits-, Gesundheitsschutz und Sozialversicherung.**

In unserem Arbeiter- und Bauern-Staat steht die Sorge um den Menschen im Vordergrund. Von diesen Grundsätzen ausgehend ist es erforderlich, daß in diesem Abschnitt solche Maßnahmen festgelegt werden, die der Gesunderhaltung der Mitarbeiter — z. B. vorbeugende Krebsuntersuchungen bei weiblichen Mitarbeitern, Schaffung von Frauenruhräumen u. a. — dienen.

Die Auswertung von Krankenstatistiken muß regelmäßig erfolgen, um entsprechende Maßnahmen für die Verhinderung sich häufender Krankheitsfälle, die betriebsbedingt sind, einzuleiten. Um die gesundheitliche Eignung für die auszuführende Tätigkeit festzustellen, haben sich neu-einzustellende Mitarbeiter auf Kosten des Betriebes einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

In Verbindung mit dem Deutschen Roten Kreuz sollte jeder Betriebsleiter dafür sorgen, daß Mitarbeiter als Gesundheitshelfer ausgebildet werden und die erforderliche medizinische Ausrüstung vorhanden ist.

Damit jeder Beschäftigte auch während der Krankheit die Fürsorge des Betriebes spürt, ist die Betreuung erkrankter Mitarbeiter sicherzustellen. Vorbeugende Erholungskuren sind zweckentsprechend zu verteilen. Weiter sollten die monatlich durchzuführenden Haushaltskontrollbesprechungen zur Einhaltung des Haushaltsplanes der Sozialversicherung mit aufgenommen werden.

Verpflichtungen des Betriebsleiters haben zu gewährleisten, daß regelmäßig Betriebsbegehungen mit dem Sicherheitsbeauftragten und Sozialbevollmächtigten der BGL erfolgen. Dabei ist gleichzeitig die Kontrolle des Arbeits- und Brandschutzes vorzunehmen; die Ergebnisse der Begehung sind in Belegschaftsversammlungen auszuwerten und festzustellen.

SECRET  
US OFFICIALS

Mängel unverzüglich zu beseitigen. In Verbindung damit ist durch Verpflichtung im BKV zu sichern, daß bereits Mitte des Jahres Maßnahmen zur Winterfestmachung getroffen werden.

Die Aufschlüsselung der für 1957 vorgesehenen Mittel für den Arbeiterschutz ist in diesem Abschnitt vorzunehmen und eine laufende Kontrolle über die zweckentsprechende und termingemäße Verwendung durch die BGL laufend auszuüben.

#### Feriedienst

Anfang des Jahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen, der die Gewähr dafür gibt, daß jeder Mitarbeiter im Kalenderjahr seinen Urlaub zusammenhängend erhält. Gleichzeitig ist zu erreichen, daß die zur Verfügung stehenden Ferienplätze des FDGB voll ausgenutzt werden. Hierbei sollte insbesondere die volle Auslastung des Ferienheimes für die VEAB in Hasenthal Berücksichtigung finden. Dabei sind diese Plätze nach Leistung und Bedürftigkeit zu verteilen und eine finanzielle Unterstützung aus betrieblichen Mitteln in besonderen Fällen als Verpflichtung im BKV aufzunehmen. Den Berufsschulpflichtigen ist der Urlaub grundsätzlich während der Berufsschulferien zu gewähren.

#### Zum Abschnitt D.:

##### Aufgaben auf dem Gebiete der kulturellen Massenarbeit und des Sportes.

Durch die Verpflichtungen im BKV in diesem Abschnitt muß der weitverbreiteten Ansicht entgegengewirkt werden, daß die kulturelle Massenarbeit nur Laienspiele, Sport und Tanz beinhalten. Vielmehr ist durch die Verpflichtungen zu sichern, daß durch die kulturelle Massenarbeit die Arbeitsergebnisse günstig beeinflusst werden. Hierzu ist besonders das Vortragswesen zu entwickeln, durch das Probleme behandelt werden, die die unmittelbaren Lebensfragen der Arbeiter berühren. Auch sollte man Vorträge des Allgemeinwissens sowie solche, die naturwissenschaftliche Kenntnisse vermitteln, vorsehen, um die Zirkelarbeit auf bestimmten Interessengebieten zu fördern (Fotozirkel usw.).

Die Anwendung von Neuerermethoden und Verbesserungsvorschlägen sind durch einen ständigen Erfahrungsaustausch, Ausstellungen, Arbeit mit der Wandzeitung, Sichttagitation, Auswertungen der Zeitschrift „Die Erfassung“, der Schriftenreihe der Gewerkschaft Handel usw., zu unterstützen.

Um die Arbeit mit den Kindern zu verbessern, sind nicht nur der Internationale Kindertag und das Weihnachtsfest mit ihnen zu feiern, sondern dazu gehört auch eine gute Vorbereitung der Kinderferienaktion im Sommer und Winter, Schulungen der Lagerleiter und Helfer und die Einladung westdeutscher Kinder sowie Kindersport und Elternausprachen. Die Betriebe sollten sich stärker als bisher solche Einrichtungen beschaffen, die ständig als Kinderferienlager genutzt werden können.

Nicht zu vergessen sind Patenschaftsverträge mit allgemeinbildenden Schulen.

Es sind Verpflichtungen zur Bildung von Korrespondenzzirkeln und zum Austausch von Delegationen mit Westdeutschland aufzunehmen. Dieser Abschnitt soll auch Verpflichtungen zur Entwicklung des Massensportes und der Bildung von Sportgruppen im Betrieb enthalten. Sportliche Wettkämpfe von Erfassungsstelle zu Erfassungsstelle, gegebenenfalls auch von Betrieb zu Betrieb sollten ausgetragen werden. Die erforder-

lichen Mittel zur Förderung des Sportes sind im BKV zu sichern. Die Betriebsleitung verpflichtet sich auch zur Betreuung unserer Rentner und Arbeiterveteranen.

Verpflichtungen über Patenschaftsverträge mit VEG und LPG sowie Freundschaftsverträge zwischen den VEAB landwirtschaftlicher Erzeugnisse und den Erfassungsstellen für tierische Rohstoffe sind aufzunehmen. Der Abschluß von Freundschaftsverträgen mit Privatbetrieben zur Betreuung der Arbeiter und Angestellten sollte ebenfalls in Erwägung gezogen werden.

#### Zu den Schlußbestimmungen

Hier ist festzulegen, in welcher Weise die Betriebsleitung und BGL die Erfüllung der Verpflichtungen im gesamten BKV organisieren wird und wie alle Kollegen des Betriebes einbezogen werden.

Festzulegen ist, daß die Rechenschaftslegung über die Erfüllung der Verpflichtungen des BKV vierteljährlich vor den Mitarbeitern des gesamten Betriebes in der Zeit vom 15. des Monats nach Quartalschluß bis zum 15. des darauffolgenden Monats zu erfolgen hat.

Gleichzeitig verpflichtet sich der Betriebsleiter, den BKV innerhalb von vier Wochen nach erfolgtem Abschluß zu vervielfältigen und an die Belegschaft auszuhändigen. Bei eventuellem Druck ist die Genehmigung vom Rat des Kreises einzuholen.

Der BKV für das Jahr 1957 ist spätestens bis zum 31. 3. 1957 abzuschließen. Eine Registrierung des BKV wird nicht vorgenommen. Er tritt sofort in der Belegschaftsversammlung nach Annahme und Unterzeichnung in Kraft. Je ein Exemplar ist der VVEAB, dem Bezirksvorstand und dem Kreisvorstand der Gewerkschaft Handel zur Verfügung zu stellen.

Es ist darauf zu achten, daß keine Festlegungen erfolgen, die den gesetzlichen Bestimmungen widersprechen.

Die Grundlagen für die Ausarbeitung sind:

- a) die staatlichen Planaufgaben für das Jahr 1957,
- b) die gesetzlichen Bestimmungen und die Beschlüsse des Bundesvorstandes zum Abschluß der BKV,
- c) die vorliegende Empfehlung,
- d) die in den Gewerkschaftswahlen eingebrachten Vorschläge.

Zur stärkeren Einbeziehung aller Mitarbeiter zur Erfüllung der Verpflichtungen im BKV werden die Abschlußarbeiten im Gegensatz zum Vorjahr vereinfacht.

Der Abschluß des BKV erfolgt in zwei Etappen:

Zu Beginn des neuen Jahres wird eine gemeinsame Sitzung der Betriebsleitung und der BGL zur Vorbereitung des BKV erfolgen, in der die Verpflichtungen des vorjährigen BKV einschließlich der Anlagen analysiert und darauf die Vorschläge für den neuen Abschluß entwickelt werden sowie die Vorschläge aus den Gewerkschaftswahlen. In dieser Sitzung erfolgt auch die Bestätigung der zentralen Kommission, die sich aus Vertretern der Betriebs- und Gewerkschaftsleitung zusammensetzt. Den Vorsitz in der zentralen Kommission führt der Betriebsleiter.

SECRET

Die darauf folgende Aktivtagung legt vor den Gewerkschaftsfunktionären die auf der gemeinsamen Sitzung erarbeiteten Probleme dar und gibt dem ganzen Betrieb die Orientierung für den Abschluß.

Um zu einer zügigen Arbeit zu kommen, werden die gewerkschaftlichen Kommissionen in der Zeit des Abschlusses durch Vertreter der Betriebsleitung und durch Werktätige mit besonderen Erfahrungen auf den verschiedenen Fachgebieten verstärkt. Die so ergänzte gewerkschaftliche Kommission leistet die Vorarbeiten für die einzelnen Teilabschnitte des BKV. Sie übergeben ihre Vorschläge und die der Produktionsberatungen an die zentrale Kommission, die die Zusammenstellung der einzelnen Teilabschnitte vornimmt. Da in diesem Stadium der Vorbereitung im allgemeinen keine Gruppenversammlungen durchgeführt werden, ist eine Bekanntmachung der Vorschläge an den Wandzeitungen und durch Rundschreiben an die Abteilungen und Erfassungsstellen erforderlich.

Die Vorschläge werden so lange veröffentlicht, daß jeder Beschäftigte die Möglichkeit hat, seine Bemerkungen und ergänzenden Hinweise der zentralen Kommission zu übermitteln.

Nach Ergänzung des Entwurfs durch die Vorschläge der Mitarbeiter wird in der zweiten Etappe eine Versammlung des gesamten Betriebes durchgeführt, auf der die Rechenschaftslegung über den BKV des Jahres 1956 und seine Anlagen und die Begründung und Diskussion zum neuen BKV erfolgt.

In dieser Versammlung wird bereits der BKV abgeschlossen.

Mit Leben erfüllt wird der BKV, wenn alle Mitarbeiter in die Diskussion zum Abschluß mit einbezogen werden. Dazu gehören insbesondere persönliche Aussprachen.

Unmittelbar nach Abschluß des BKV hat die Organisierung der Massenkontrolle zur Erfüllung der Verpflichtung zu erfolgen.

Der vom Staatssekretariat für Erfassung und Einkauf herausgegebene Kontrollplan ist für die Fachabteilungen vom Abteilungsleiter und für die Erfassungsstellen vom Erfassungsstellenleiter genauestens zu führen und sichtbar auszuhängen. Dieser Kontrollplan ist in den Produktionsberatungen und Arbeitsbesprechungen als Tagesordnungspunkt zu behandeln und zur Erfüllung des BKV sind entsprechende Maßnahmen zu beschließen.

Die Verpflichtungen in den einzelnen Teilabschnitten müssen die Grundlage für die Arbeitspläne der Betriebsleitung, der BGL und ihrer Kommissionen werden.

Zentralvorstand  
der Gewerkschaft Handel  
Götzelt  
Vorsitzende

Staatssekretariat für Erfassung und  
Einkauf landw. Erzeugnisse  
Streit  
Staatssekretär